STATUTO DEI LAVORI L'EVOLUZIONE NATURALE

di Giorgio Santini

Il 40° anniversario offre una preziosa occasione per una valutazione storica sullo Statuto dei Lavoratori, con particolare riferimento alle prospettive della tutela sociale del lavoro di fronte alle trasformazioni che hanno contrassegnato il lavoro e l'economia, in particolare negli ultimi due decenni.

Lo Statuto mantiene una viva attualità per quanto riguarda la definizione e l'effettività di un quadro di diritti e tutele sociali per il lavoro che a suo tempo erano già contenuti nella Costituzione e che nell'evoluzione successiva hanno trovato una importante conferma nella Carta dei Diritti fondamentali dell'Unione Europea.

Sotto questo profilo il valore "storico" dello Statuto dei Lavoratori, in particolare in materia di tutela della libertà e della dignità dei lavoratori, ha una straordinaria e sempre nuova valenza, che resta alla base di un'autentica e ben ispirata azione sociale del sindacalismo confederale e della Cisl in particolare.

Sarebbe tuttavia sbagliato negare l'esigenza di adeguare ed integrare lo Statuto rispetto alle nuove e diversificate esigenze di tutela che emergono in maniera sempre più forte dalla realtà sociale del lavoro nel nostro Paese.

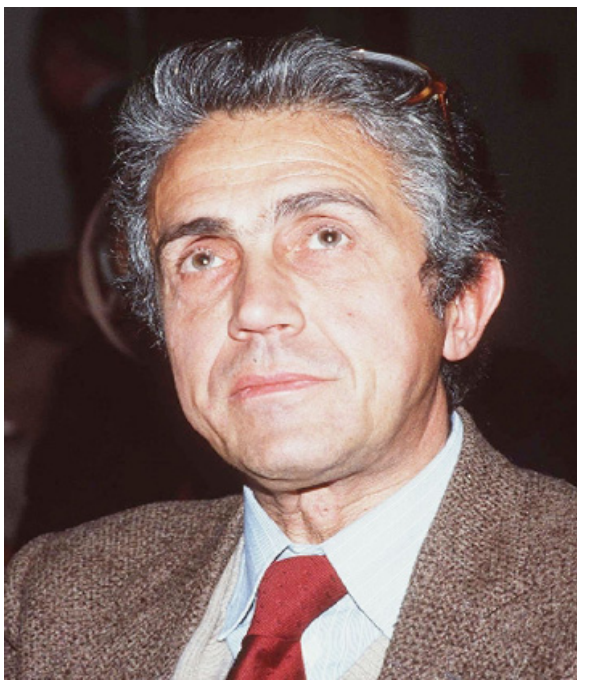
E' necessario, quindi, evitare, da un lato la retorica dell'intangibilità dello Statuto e dall'altro la frenesia ingiustificata di un suo smantellamento.

Si tratta più precisamente di definire adeguate tutele per tutte le forme di lavoro, in particolare per quelle flessibili ed atipiche e per quelle che si collocano oltre i confini del lavoro dipendente, nelle aree del lavoro semi-autonomo, caratterizzate comunque da condizioni di subordinazione socio-economica, nonché di declinare diversamente, anche per il lavoro dipendente, le tutele già previste, o di introdurne di nuove, che meglio si conformino ad un mercato del lavoro e ad una quadro socio-economico in continua evoluzione.

Non si tratta quindi di operare una mera estensione dello Statuto, quanto più opportunamente di apportare i necessari adattamenti alla struttura generale della legge per adeguare il sistema delle tutele sociali alle nuove necessità, con una impostazione non "sostitutiva" bensì integrativa ed evolutiva dello Statuto dei Lavoratori, simbolicamente contenuta nella definizione di Statuto dei Lavori, che esemplifica la articolazione intervenuta nel mondo del lavoro.

Le aree di intervento integrativo sono ben visibili.

- La conferma per le diverse forme di lavoro delle tutele sociali fondamentali universalmente riconosciute quali libertà e dignità del lavoratore, difesa da tutte le discriminazioni, pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, va accompagnata dal principio di omogeneità/uguaglianza della contribuzione sociale e previdenziale per tutte le tipologie lavorative, così da evitare nuove discriminazioni ed abusi ricorrenti.
- Va fortemente rinnovata la parte relativa alla tutela del lavoratore nel mercato del lavoro, con un sistema di ammortizzatori sociali di nuova generazione che prevedano un adeguato sostegno al reddito in caso di sospensione/perdita del lavoro strettamente collegato alla disponibilità del lavoratore ad accettare riqualificazione professionale e ricollocazione lavorativa.
- Va sancito il principio della tutela dell'occupabilità per uomini e donne, da realizzare con il diritto alla fruizione dei servizi per l'impiego e alla formazione lungo tutto l'arco della vita, anche come effettivo contrappeso che consenta ai lavoratori di sostenere le dosi di flessibilità necessarie al sistema produttivo e con una nuova attenzione alla conciliazione vita/lavoro da promuovere con politiche degli orari, con la riqualificazione del part-time, con un potenziamento dei congedi parentali.
- Questo insieme di tutele va ampliato anche al cosiddetto lavoro para-subordinato (lavoro a progetto - partite Iva individuali), così da riconoscere dignità e protezione sociale a tutte le forme di lavoro, con strumenti che vanno rapidamente adeguati sul piano della contribuzione, delle tutele in caso di malattia/infortunio, della maternità, della formazione, degli ammortizzatori sociali.
- La promozione della contrattazione collettiva, con particolare attenzione alla vaste aree in cui non si esercita, nella logica della stabilizzazione delle relazioni sindacali secondo una reciproca responsabilizzazione delle rappresentanze datoriali e sindacali sui grandi filoni della partecipazione dei lavoratori, incentivando la redistribuzione dei risultati economici, valorizzando l'azionariato dei dipendenti e favorendo l'accesso dei lavoratori alla governance delle imprese, dello sviluppo della bilateralità in chiave integrativa delle tutele sociali, della valorizzazione di strumenti quali conciliazione ed arbitrato per via negoziale come prevenzione e gestione delle controversie di lavoro.



Gino Giugni, considerato il "padre" dello Statuto

Il testo del 1970 resta alla base dell'azione sociale del sindacato confederale. Ma le nuove e diversificate esigenze di tutela del lavoro pongono l'esigenza di adeguamento e integrazione. In particolare, servono un sistema di ammortizzatori sociali di "nuova generazione" e la valorizzazione della bilateralità

In particolare va posto l'accento sul ruolo di sussidiarietà sociale della bilateralità.

Rispetto allo Statuto del 1970, che aveva come riferimento diretto l'azione sindacale sul luogo di lavoro, ora l'obiettivo, forse ancora più ambizioso, è quello di raggiungere anche i lavoratori che sono rimasti fuori dall'esercizio della tradizionale tutela sindacale, garantendo loro una serie di prestazioni e servizi. Storicamente proprio su queste basi nel settore delle costruzioni è nata la bilateralità, allargatasi poi al terziario e all'artigianato. Recentemente sono stati riconosciuti agli enti bilaterali altri significativi ambiti di intervento in materia di mercato del lavoro, contratti a contenuto formativo, certificazione dei rapporti di lavoro e, da ultimo, sostegno al reddito. Alla bilateralità va ora fornito con lo Statuto dei Lavori un assetto compiuto di matrice contrattuale che sappia risolvere, con la logica della responsabilità e della partecipazione delle parti datoriali e sindacali, il difficile problema di come estendere in maniera effettiva le tutele sociali ai lavoratori di tutte le tipologie lavorative, di tutte le dimensioni d'impresa, in tutti i settori.

La rilevanza di questi temi fa emergere questioni connesse ai soggetti competenti ad affrontarli, nel pieno rispetto dei principi della Costituzione e dell'ordinamento comunitario.

Per apportare le necessarie integrazioni allo Statuto dei Lavoratori va privilegiata la fonte contrattuale collettiva delle parti sociali che, in ragione della sua specializzazione e duttilità, è sicuramente più adatta a formulare specifiche proposte in materia, anche attraverso un Avviso Comune, a partire dal tema sempre rinviato ma oggi risolvibile della rappresentanza sindacale. In un tempo successivo può realizzarsi un intervento legislativo di sostegno che raccolga le determinazioni delle parti sociali.

La seconda questione riguarda l'interrogativo se lo Statuto dei lavori possa coincidere con il cosiddetto contratto unico proposto in questi mesi da economisti e giuslavoristi come soluzione al dualismo del mercato del lavoro italiano.

L'esigenza di semplificazione delle tipologie lavorative appare troppo compressa in una formula che nella realtà è impraticabile, per l'oggettiva situazione del nostro mercato del lavoro. Da quelle proposte,si possono trovare alcuni riferimenti per costruire un nucleo di tutele omogenee per tutte le tipologie lavorative, partendo dalla parificazione dei costi contrattuali e previdenziali

Ma il tema del dualismo non si risolve con nuove leggi bensì con un rinnovato sforzo delle parti sociali di finalizzare meglio i tanti strumenti già esistenti per l'occupabilità a partire da una forte valorizzazione del contratto di apprendistato come vero e proprio contratto di primo lavoro per i giovani, canale che di per sé favorirebbe nella grande maggioranza dei casi una stabilizzazione in pochi anni.

In conclusione, si tratta di costruire, attraverso un rinnovato protagonismo delle parti sociali, una evoluzione dello Statuto dei lavoratori verso un nuovo quadro di tutele sociali per tutte le diverse forme del lavoro oggi. La concretizzazione di questo percorso toglierebbe molta enfasi al tema dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, che per questo motivo è bene non far entrare in questa discussione.

gli anni e passato attraverso molte "novelle"

mata numerica al lavoro dei disabili, poi modificata nel 1991 con l'inserimento della possibilità di assunzione con richieste nominative, resta comunque l'idea generale di una visione complessivamente improntata al governo decisamente pubblico e monopolista delle fasi d'incontro tra domanda ed offerta di lavoro. Un altro punto cardine, questo, di successive novelle, quale quella che ha riguardato la cancellazione dell'articolo 33 dello Statuto. Precisamente proprio la parte del corpo legislativo che regola il collocamento. Le modifiche introdotte con il lavoro interinale nel 1997, fatta anche per rispondere alla pressante richiesta europea di aumentare la concorrenza nel mercato del lavoro italiano per quanto riguarda i servizi d'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, è andata ad incidere proprio sull'idea monopolista alla base dell'articolo 33, iniziativa poi addirittura superata dalla riforma Biagi, nella misura in cui essa ha previsto un sistema sostanzialmente concorrenziale tra l'attore pubblico e quello privato nella mediazione del lavoro e sostituito il lavoro interinale con quello in somministrazione. Le diverse declinazioni nell'applicazione pratica della riforma Biagi, quindi, hanno rappresentato una rivoluzione rispetto al segno dello Statuto, che non lo snatura ma anzi adegua le regole del lavoro ad un mercato che cambia, pure in fretta. Nelle intenzioni delle modifiche legislative, anche in relazione al mutato ruolo delle Regioni rispetto alle regole del mercato del lavoro, vi è stata quella di disegnare una riforma organica della disciplina del collocamento e rimozione degli ostacoli che si sono frapposti al pieno dispiegarsi dell'autonomia locale in materia di mercato del lavoro. Se anche l'articolo 16 sui trattamenti economicamente discriminatori ha recepito il passaggio dalla competenza del pretore a quella del tribunale in composizione monocratica, altre novità sono arrivate dalla legge sulla privacy e precisamente dal decreto legislativo numero 196 del 30 giugno 2003 che ha riguardato l'adozione del codice attuativo delle norme sulla riservatezza. In questo testo è affrontato il nodo della compatibilità tra l'uso delle nuove tecnologie e l'articolo 4 dello Statuto che, per la prima volta nel nostro ordinamento, aveva specificato i limiti del controllo a distanza da parte del datore di lavoro.

Giuseppe Gagliano